

にとってはリスクがない制度である」と考えられていた。

### 3 ヒアリング調査結果からの考察

#### 3.1 制度設計及び制度運営

企業年金の加入者の範囲は基本的には正社員であり、ヒアリングしたある企業で一部契約社員を制度の加入対象としているものの、ほとんどは契約社員やパート・アルバイト社員は含まれない。契約社員で厚生年金保険が適用されている人はまだしも、パート・アルバイト社員などの厚生年金保険も適用されていない被用者では、老後の生活は国民年金だけとなり、将来、低年金になる可能性が大きい。パート・アルバイト社員などの非正規雇用で単身の場合では、老後生活が非常に厳しいものになることが予想される。非正規雇用の老後生活保障について何らかの検討が必要であろう。

企業年金が持つ「終身性」については、厚生年金基金から確定給付企業年金に移行した先では、ほとんどが「有期」に変更しており、厚生年金基金の時の「終身」という形態が崩れてきていると思われる。近年の経済環境の低迷と運用環境の悪化、及び会計制度の見直し等により、企業年金の維持に対する企業の負担が増している。そのため、平均寿命の伸びと相まって、終身性の維持は企業にとって非常に重いものとなってきているのではないであろうか。そうすると、例えば 65 歳支給で 20 年などの長い有期であれば、ほぼ平均寿命まで支給されるため、これについても終身と同列に考えてもよいのかもしれない。

「ポータビリティの確保」については、基本的に移換の規定は全ての制度にあるものの、受換の規定がほとんどなく、やはり本当の意味でのポータビリティの確保というところまでは出来ていないのではないかとと思われる。確定拠出年金については、資産が移換できたとしても、運用指図者にしかねない場合があり課題となっている。また、第 8 章で指摘されているような、確定拠出年金から確定給付企業年金へのポータビリティについても今後の課題であろう。イギリスの企業年金では、年金制度から脱退する場合に様々な選択肢があり、①年金資産をそのまま据え置く、②新しい年金制度に移換する、③保険会社の一時払据置終身年金を購入する、④個人年金やステークホルダー年金に移換する、⑤現金化してリファンドする、などから選ぶことができる<sup>14</sup>。日本でもこのようなイギリスのポータビリティ制度や米国の IRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定)<sup>15</sup>のような個人退職勘定制度を参考に、企業年金連合会のようなところでの確定拠出年金を含めた通算制度や、企業年金で積み立てた年金資産での終身型個人年金の購入など、新たなポータビリティの仕組みを考える必要があると思われる。

<sup>14</sup> 青山麻里 (2011) 「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010 年 12 月号, Vol.29, No.12, 34-37 頁

<sup>15</sup> IRA (Individual Retirement Account : 個人退職勘定) は、アメリカの確定拠出型年金の 1 種で、企業年金を利用できない自営業者などが老後資金を積み立てるために設けられている。401k プランと同様、一定額までは所得控除が認められ、加入者が金融商品の中から自己責任で選択・運用し、運用益は引出し時 (60 歳で引出し可) まで課税が繰り延べられる。また、401k プランに加入している従業員が失業等によって仕事をやめた場合、資金を IRA 口座に移して運用を継続することができる。金融用語辞典より。

([http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007\\_1/england\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm), 2011.3.23).

### 3.2 資産運用体制

「資産運用の体制」については、厚生年金基金や確定給付企業年金基金型では資産運用委員会が設置され体制は整備されているが、本当にどこまできちんと議論がなされているかというところが大事であると思われる。しかし、「きちんと議論がなされている」とは、何を持って判断すればよいか非常に難しいと思われる。そのため、「資産運用の体制が整備されていること」とは、資産運用委員会が設置されているという形式要件と伴に、そこで資産運用に関する実質的な議論がなされ、資産運用委員会としてのチェック機能が働いているということが必要なのではないであろうか。

### 3.3 ガバナンス体制

「加入者の参加」については、基本的には労働組合を通して意見を吸い上げる仕組みがあるというものの、本当にどこまで実際に加入者が制度運営に参加できているのか、意見を言えるのかというところが大事であると思われる。また、その場合には加入者がきちんと年金制度を理解して意見を述べることが大事であり、それこそが真の意味での「参加」となろう。

近年、企業年金ガバナンス（governance）が重要となってきた背景には、国際会計基準（IFRS）の本格的導入、母体企業のコーポレート・ガバナンス意識の高まり、運用環境の悪化がある。OECDの年金ガイドラインに<sup>16</sup>よれば、「企業年金ガバナンスは、加入者・受給者に対して、年金給付が約束どおり履行されるように、管理運営すること」と定義されている。コーポレート・ガバナンスと年金ガバナンスについては第6章で詳細に述べられているが、企業年金ガバナンスの構造としては、企業統治としてのガバナンス、母体企業の内部統制、受給権保護のためのガバナンスに分けられ、さらに具体的な監視者としては、①外部関係者（受託機関）、②内部関係者（母体企業）、③加入者・受給者（労働組合）、④年金制度内部の管理者（基金事務局等）が挙げられている<sup>17</sup>。これら複数の視点に立った、企業年金のガバナンスが大事であると思われる。そのひとつとして「加入者・受給者」がより自ら「参加」を行い、ガバナンスを強化していく必要もあると思われる。

### 3.4 受給権保護

どこの企業年金でも、企業年金の維持存続が大事であると考えられていた。確かに、企業年金がなくなってしまうとは、その本来の目的が果たせないことになってしまう。しかし、そのためには給付減額も止むを得ないこととし、これもひとつの受給権保護の形と考えるのか、それとも給付減額は受給権の侵害と見るのか。昨今、企業年金の給付減額に関する訴訟が多くなってきているが、今までの判例を見ると、その企業等の年金制度の実施主体の財務状況や企業年金の性格及び給付水準等により、その判断が異なるように思われる。それは、企業等の年金制度の実施主体の財務状況が給付減額をしなければならないほどに厳しいのか、

---

<sup>16</sup> OECD 年金ガイドライン（OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE）  
（<http://www.oecd.org/dataoecd/18/52/34799965.pdf>, 2011.3.23）。

<sup>17</sup> 各付投資情報センター（2010）「年金情報」2010.10.4, No.543, 27頁。

企業年金の性格と給付水準がどう考えられていたかである。

例えば、「早稲田大学企業年金裁判」<sup>18</sup>による大学側の給付減額の妥当性に関する裁判では、一審の東京地裁判決では給付減額が認められなかったものの、二審の東京高裁判決では給付減額が適法とされ、最高裁も二審判決を支持し、大学側の勝訴が確定した。

東京地裁民事第4部の2007年1月26日判決では、「本件年金契約において、原則として、年金契約者が承諾しない以上、年金支給額を減額することはできないものというべきである。(中略)平成14年3月31日時点における責任準備金は573億円、過去勤務債務の未履行部分も加算した不足責任準備金は393億円で、何らかの対策を講じる必要である状況は認識できる。(中略)しかるに、被告(大学側)の資産、財務状況については、(中略)年金債務の履行を続けることが困難な状況にあったとは認める事はできない。」とし、原告(受給者)からの請求を認める判決がなされたのである。年金制度の財政状況は苦しいが、大学の財政状況はそれほど厳しい状況ではないと判断されたものである。

しかし、大学側が控訴した二審の東京高裁判決では、給付減額は適法とされる逆転判決がなされた。東京高等裁判所第19民事部の2009年10月29日判決では、「過去8回にわたり年金額の増額措置が行われてきたことにより受給者の中には年金額が3倍以上にも増額された者がいるほか、拠出金額をはるかに上回る給付を受けている者もまれではない。」とされ、大学側の主張では給付総額と拠出総額の対比について、改正前で13倍、改正後でも8.8倍で、本件年金制度改正後でも、給付総額は拠出総額をはるかに上回る額が確保されている状況であった。さらに判決では、「本件年金制度改革前において、平均的な受給額は教員で約300万円、職員で約250万円であり、国民年金及び厚生年金の平均的な受給額の合計約300万円を加えると、年金支給額の合計は教員で平均約600万円、職員で平均約550万円となる。給付額の削減(35%減額)を行った場合には、教員の平均受給額は約300万円から約195万円、職員で平均約250万円から約163万円になり、国民年金と厚生年金を含めた受給総額は、教員で平均約495万円、職員で平均約463万円となり、なお相当の水準の年金額が確保されることが認められ<sup>19</sup>(中略)本件年金制度の維持、存続のため控訴人(大学側)の合理的裁量の範囲内で定めたものとして相当性を有すると認められる。」とした。財政状況については、「控訴人(大学側)及び教職員の拠出率の引き上げが行われたが、本件年金基金の財政は改善されず悪化し、(中略)平成14年12月3月末時点の責任準備金は573億円、積み立て不足393億円であり、消費収入と消費支出の均衡が大きく崩れている状況にある。」とした。本件年金制度の性格については、「本件年金は、退職一時金制度(この額は大企業の退職金総額を上回る額であり、大学側によると退職金の支給額は教員で平均3,000万円、博士課程卒業43年勤務の70歳退職者のモデル退職一時金額は3,700万円、職員で2,900万円であるとされた)に上乗せして給付されるものであること、平均寿命まで給付を受けたとすると自らの拠出額を遥かに上回る給付を受けられること、遺族年金の支給も原則として終身であるこ

<sup>18</sup> 佐藤昭夫(2010)「早稲田大学企業年金裁判」悠々社,2010.12.20第1版発行

<sup>19</sup> 「財団法人生命保険文化センター」平成19年度の調査結果:豊かな老後生活のための生活費は、月額36.6万円(年額約440万円)が必要とされる。

(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>,2011.3.23)

と、などの点に照らせば、本件年金契約は、教職員に対する福利厚生、功労報償の性格を強く有するものであり、仮に賃金の後払いの要素が含まれているとしても、その比重は本件年金契約の基本的な性格に影響を与えるほど大きいものではない。(中略) 教職員は一定の拠出金を支払いしているものの、拠出金総額が全額支給される保証はなく、本件年金は原則として終身であるから、(中略) 受給者の給付総額もまちまちであることを考慮すれば、教職員の互助扶助の性格をも具備するものといえることができる。」とした。給付減額の可否については、「本件年金規則によって一律に規律されることを前提とし、(中略) 受給者となつてからも同規則による規律を受ける立場にある。(中略) 同制度を維持するためには、その目的に沿って維持していくうえで必要な改定を加えて行くことが要請されるべきであり、(中略) 年金制度の維持をするために必要な合理的な範囲内で給付額の減額を行うことも、許容されていたものと解するのが相当である。(中略) 本件年金制度は教職員に対する福利厚生、功労報償の性格が強いもので、本件年金制度の維持・存続が困難になる状況が生じて、控訴人(大学側)がこれを負担して給付内容を維持すべき義務があるとするは見出せない。(中略) 給付水準を維持したままでは、本件年金基金の財政状況は更に著しく悪化し、将来的には年金財産がゼロとなって、年金制度自体の破綻も予想される事態に至っているものといえる。(中略) 年金制度の破綻を回避するためには、給付額を減額する本件改定が必要であると認めざるを得ない」とした。年金制度は維持・存続していくべきものであり、将来的な年金制度の破綻を回避するためには、減額してもなおお相当の水準が支払われるような給付減額は適法の範囲内であるという解釈である。なお、最高裁第2小法廷は2011年3月7日判決で二審判決を支持、元教職員側の上告を退ける決定をして大学側の勝訴が確定した<sup>20</sup>。

給付減額の可否については、今後も支給側の財政状況及び年金制度の性格や給付水準を考慮した上で、個別に判断が分かれるものと思われ、支給側の財務状況が給付減額のひとつの鍵を握ると言えよう。どこまでの受給権であれば保護すべきと考えるのか検討が必要かもしれない。

### 3.5 情報提供

加入者・受給者への情報提供については、厚生年金基金と確定給付企業年金基金型では、概ね情報開示がなされていると思われるが、確定給付企業年金規約型及び確定拠出年金でも、これらと同じレベルでの情報開示が求められるかも知れない。公的年金では「ねんきん定期便」が2009年4月から送付が開始されているが、第1章で提言したように、企業年金についても同じような情報開示が必要ではないであろうか。公的年金の見込み額を加入者に送付する制度は、スウェーデン、米国、ドイツなどで実施されている。

スウェーデンでは、少子高齢化の進展や経済成長の鈍化に伴う年金財政の健全化が問題となり、1999年に年金改革が実施された。これに伴い新しい年金制度を加入者に周知する目的

<sup>20</sup> 日本経済新聞(2011)「早大の勝訴確定」2011.3.7(月曜日)夕刊より抜粋。

で、公的年金の支給見込額などを記載した「オレンジ・レター (orange envelope)」<sup>21</sup>が、1999年から18歳以上の人に年1回送付されることとなった。これは、新制度の内容が理解しづらい、若年層に公的年金の価値が伝わらず信頼感が低下している、年金制度への知識レベルをあげる必要があるなどの課題に対処することを目的に実施されたものであり、老後の収入が「公的年金、企業年金、個人年金の3つから得られること」を強調した。これにより、国民に対して年金に関する知識や関心を高める効果があったとされている。さらに政府は、2004年からは公的年金と企業年金を一緒に試算するサイトを、保険業界と共同で始めた<sup>22</sup>。これは、政府が「企業年金を含めた全体像を国民に知らせるべきである。」という考え方から始めたものであった。

米国では、「社会保障通知 (Social Security Statement)」が、25歳以上の加入者に年1回送付されている。これには、社会保障制度の意義、年金財政の状況、予想受取額、算出方法、保険料算定基礎となる所得履歴 (20年分)、給付内容が記載されている。

ドイツでは、5年以上公的年金に加入している27歳以上の人に対して、年金情報が送付されている。ドイツの通知制度を導入した時の連邦労働社会大臣は、リースター年金 (Riester Rente) を導入したワルター・リースター氏 (W.Riester) であった。

日本でも、若年層で年金制度に対する不安が高まっており、国民に対して社会保障の考え方を含めて、公的年金の仕組みを正しく理解して貰うためにも、年金制度の概要や財政状況を国民に対してより詳細に情報開示し、国民の年金に関する知識や関心を高めていくことが必要であるとする。さらに、公的年金の役割が縮小して行く中、老後所得については「公的年金、企業年金、個人年金」の3つを柱として考える必要性も併せて伝えていくべきであろう。

## 4 「理想的な」企業年金の評価について

### 4.1 評価という手法

企業年金について求められる要件について考察を行ってきたが、「理想的な」企業年金についての評価はどのように考えればよいのであろうか。そもそも、企業年金における評価とは何を評価するのか、何を大事であるとするのかである。企業年金にとって必要なことは、やはり「将来の支払いの履行が確実であること」ではないであろうか。将来きちんと給付がなされるかどうかということであり、これは、「将来にわたり約束されている企業年金での給付が確実になされること」ということである。一般的な評価の分析手法については、「評価すべき対象、評価分析手法、決定プロセス、事後的検証」というプロセスを必要とする (図表10-2)。

<sup>21</sup> 中嶋邦夫 (2007) 「個人宛通知による年金情報提供の強化」 2007.10 (<http://www.nira.or.jp/pdf/case9.pdf>, 2011.3.23)

<sup>22</sup> 朝日新聞 (2004) 「欧州の年金」 2004.8.10 (月曜日) 朝刊より抜粋。

〔図表 10-2〕 一般的な評価分析方法について

- |                                     |
|-------------------------------------|
| (1) 評価すべき対象：将来の債務履行の確実性             |
| (2) 信用格付の分析手法                       |
| ①財務分析など企業自体の分析と市場分析など環境分析           |
| ②定性分析と定量分析                          |
| ③様々な分析の結果を総合的に判断                    |
| (3) 信用格付の決定プロセス：定期的な見直し             |
| (4) 信用格付の事後的検証：債務の不履行（デフォルト）実績の調査検証 |

出典：野上正峰（2010）「信用格付について」日本格付研究所より、筆者作成

#### 4.2 企業年金における財務状況と債務の不履行

企業年金の履行確実性については、まずその企業年金の「財務状況」が重要となる。さらにその時の経済環境や運用環境によっても影響される。例えば、2000年から2002年の株価低迷により多くの企業年金でマイナス運用となり、2008年のリーマンショックによる金融危機でも同じようにマイナス運用にならざるを得なかった企業年金が多いと推測される。これは、近年、個別資産のリスクが高まり、資産間の相関リスクの高まりと重なり、クレジット・スプレッドが想定よりも大きく動いたことが要因と考えられる。そして、このような金融危機は今後も起こり得るとも考えられている。世界経済のグローバル化は進んでおり、新興国を含めた資金移動が避けられない環境となっており、国際分散投資は今後もますます進んでいくことであろう。そのため、このような状況下においては、個別資産リスクと相関リスクとを十分に考えて資産運用を行っていく必要がある。特に国の年金の一部を代行している厚生年金基金では、近年の運用環境の悪化に伴い積み立て不足が進み、平成22年3月末時点で51の厚生年金基金で、国の代行部分に上乗せして支払う資産がなくなり、さらに代行部分でさえも、平均で約70億円不足している状況となっている<sup>23</sup>。これらは2008年の金融危機でマイナス運用となり、積立金が減少したことによる要因が大きいと思われる。年金規約で定められた金額の給付を支払えるかどうかという「履行確実性」については、財務状況がその重要な要素となっている。「債務の不履行」については、どこまでを含めて「不履行」と考えるかであるが、企業が企業年金の加入者や受給者への支給の債務を負っており、これは当然に債務であり履行を確実に行う必要があるものである。一方、給付減額を実施した場合などは、これもひとつの「債務の不履行（デフォルト）」と考えるのかである。給付減額については、年金制度を将来的に維持存続するために行われるものであり、その意味では将来の支払いの履行を確実に行うためになされるものとも考えることもできる。給付減額については「債務の不履行（デフォルト）」には含まれないと考えることもできる。

<sup>23</sup> 朝日新聞（2011）「積立金不足 300万人規模」2011.3.6（日曜日）朝刊より抜粋。

### 4.3 企業年金の履行確実性

企業年金の債務は一般的には金融債務に分類されると考えられるが、労働の対価としての労働債務としての位置付けも考えられる。また、企業の倒産時等に企業年金の債務は一般の債務より優先されて先取特権が認められるのかについても検討の余地があろう。さらに、企業年金の債務がいつ時点で発生した債務と考えるのか。基本的には企業年金の債務は適用対象となる加入期間が発生した時点で認識（発生主義）するものと考えられている。企業年金の債務を考えるうえでは、これらの企業年金の債務の性格性についての詳細な検討が必要となろう。

企業年金の履行確実性とは、企業年金が解散せずに継続的に年金の支給が確実になされるということであるが、これは加入者・受給者にとっては、年金規約で定められた受給期間にわたり支給されることであり、企業年金の債務履行は短期的なものではなく、半永久的な履行確実性を意味するものと考えられる。企業年金の履行確実性とは、超長期にわたる履行の確実性が必要になるということであろう。そしてこの「履行確実性」こそが企業年金に求められるひとつの重要な評価基準となるのではないであろうか。

### 4.4 「理想的な」企業年金のあり方について

昭和 37 年に「税制適格退職年金」が創設され、昭和 40 年に「厚生年金基金」が創設された頃と今とでは、経済環境や運用環境が著しく変化してきており、企業年金の目的や存在意義自体が変わってきているのではないであろうか。平成 13 年と平成 14 年に確定拠出年金法と確定給付企業年金法が施行され、平成 24 年 3 月末で税制適格退職年金が廃止されることとなっている。これにより企業年金は新たな時代に入ることになる。多くの厚生年金基金で代行返上が行なわれ、従来の企業年金の終身性は失われつつあるようにも思われる。企業年金は、老後保障についてどこまで責任を持つべきと考えるのか。平均寿命が延びて行く中、公的年金のような終身による無限責任を企業年金に求めるのは、現在の経済環境下では厳しいのではないであろうか。公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い、平成 18 年 4 月 1 日に「高年齢者の雇用の安定に関する法律」の改正が実施され、事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならないこととなった。会社での就労期間を継続雇用制度を含めて 65 歳までとするならば、企業年金が 20 年程度の有期であれば、ほぼ現在の平均寿命まで支給がなされ、終身に準じた保障が確保されていると考えてもよいのではないであろうか。日本が今後、本格的な高齢化社会に対応していくためには、公的年金と企業年金との役割分担の検討を含め、国民が安心して暮らせる老後所得保障のあり方についての検討を進めて行くべきであろう。

## 5 残された課題

### 5.1 公的年金との連携

企業年金制度のあり方について考える場合には、やはり公的年金制度のあり方に大きな影響を受けることになる。我が国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている

事は言うまでもない。しかし、少子高齢化の進展を背景に、公的年金においては給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、老齢基礎年金と老齢厚生年金とを併せた給付水準は従前所得の約 5 割が目標水準とされている。そのため、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金は、今後さらに重要な役割を果たすようになる。公的年金の補完として、老後所得保障という概念を軸として法政策を考えるうえでは、公的年金との連携を考えていかなければならない。本研究では現在の公的年金制度を前提とした考察を行ってきたが、今後公的年金制度の枠組みが大きく変わるようなことがあれば、それもまた再検討しなければならないだろう。もちろん、公的年金の改革を考える際にも、企業年金に関する法政策のあり方を全く無視した議論をすべきでないことは言うまでもない。公的年金の機能と合わせて国民の老後所得保障を考えていかなければならない。国民の老後保障を考えるうえでは、公的年金と企業年金の役割分担を含めて考えていくことが必要である。そのためには、現状の企業年金の枠に捉われずに、新たな税制優遇による国民の自助努力の仕組み作りも必要かもしれない。

## 5.2 自営業者及び非正規雇用者等の企業年金がない人々への老後所得保障のあり方

本研究の対象は企業年金であり、その加入者は企業に雇用される従業員、被用者である。しかし、ヒアリングの結果からも契約社員やパート・アルバイト社員などの非正規雇用者は企業年金にほとんど加入していない状況である。また、パート・アルバイト社員などの非正規雇用者については、厚生年金保険にも加入していない場合がほとんどであると思われる。

老後所得保障や税制のあり方を考えていくうえでは、被用者でありながら厚生年金保険の適用でない非正規雇用者や、あるいは被用者でない者、すなわち自営業者や専業主婦（または主夫）、失業者の存在を無視することはできない。これらの者についての老後所得保障の仕組みはどうあるべきか、税制優遇の面においてバランスを欠いていないか（企業年金税制が結果としていわゆる「金持ち優遇」になっていないか）などの点について、今後検討をしていく必要があると考える。特に近年増えつつある非正規雇用者については、老後の低年金による低所得が予想され、老後所得保障をどうすべきかについて、早急な検討が必要であろう。

### 5.2.1 正規雇用者と非正規雇用者の就業環境

総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」<sup>24</sup>によると、全就業者 65,978 千人のうち、正規雇用者が 34,324 人（52.2%）、非正規雇用 18,899 千人（28.7%）、自営業者 6,674 千人（10.1%）、家族従業員 1,876 千人（2.9%）、会社などの役員 4,012 千人（6.1%）となっており、全性就業者の約 3 割弱が非正規雇用という状況になっている。〔図表 10-3〕、〔図表 10-4〕 参照。

近年では非正規雇用という就業形態が増えつつあり、雇用者に占めるパート・アルバイトなどの非正規雇用者の割合については、1987 年では男性 9.1%、女性 37.1%であったも

<sup>24</sup> 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」4 頁の表 I-3 及び 10 頁の表 I-7 より抜粋（<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>, 2011.3.23）。

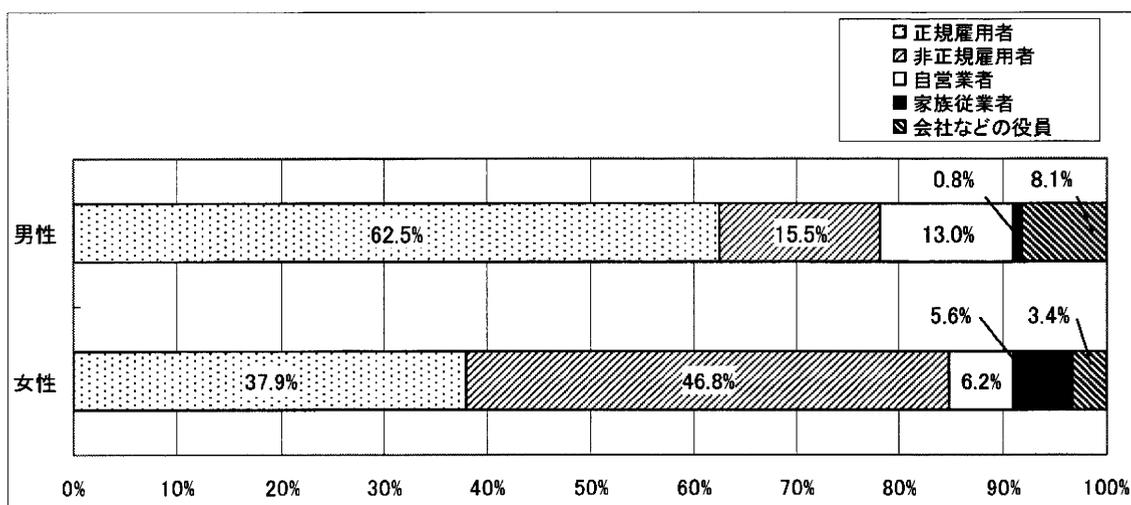
のが、2007年には男性19.9%、女性55.2%まで増加してきている状況にあり(図表10-5)、まさに、非正規雇用という雇用形態が増加してきている状況と言える。

〔図表 10-3〕平成19年の就業形態別の就業者数について

雇用形態	正規雇用者	非正規雇用者	自営業者	家族従業者	会社などの役員	(合計)	
男性	23,799	5,911	4,951	311	3,079	38,175	千人
	62.5%	15.5%	13.0%	0.8%	8.1%	100%	
女性	10,526	12,988	1,724	1,565	933	27,803	千人
	37.9%	46.8%	6.2%	5.6%	3.4%	100%	
(合計)	34,324	18,899	6,675	1,876	4,012	65,978	千人

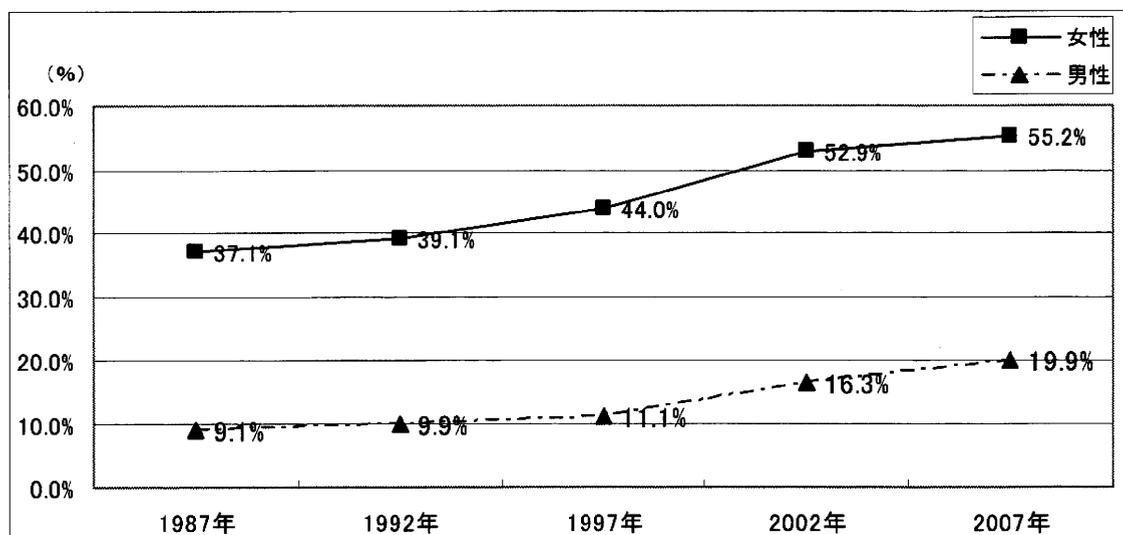
出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」4頁、10頁より、筆者作成

〔図表 10-4〕平成19年の全就業者における就業形態別の割合について



出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」4頁、10頁より、筆者作成

〔図表 10-5〕平成19年雇用者に占める非正規就業者の割合



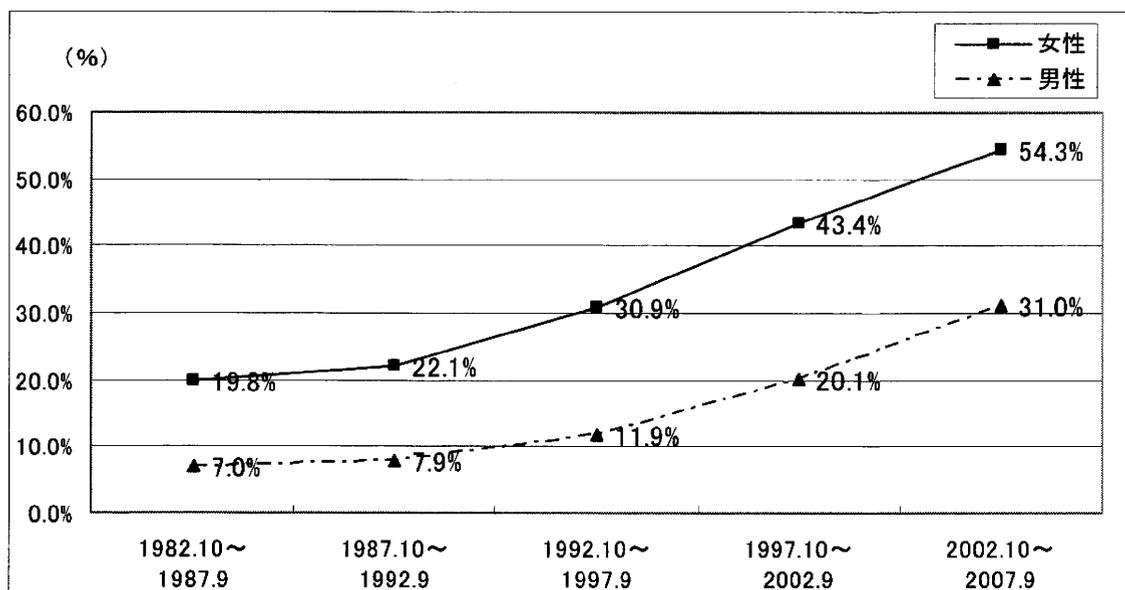
出典：総務省統計局「平成19年就業構造基本調査」33頁より、筆者作成

## 5.2.2 正規雇用者と非正規雇用者の待遇

正規雇用者と、非正規雇用者の生涯賃金について見てみると、非常に大きな差がある。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」<sup>25</sup>によると、正規雇用者（役員を除く）の所得は 200 万円から 600 万円未満が 72.8%を占めるのに対して、非正規雇用者の所得は 200 万円未満がパートで 92.2%、アルバイトで 87.8%を占めている状況である。

また、非正規雇用という雇用形態の割合が増えつつあるが、従来は正規雇用者の配偶者が世帯収入の補完として非正規雇用で就業するというケースが多かったのではないかと思われるが、近年では初職から非正規雇用である被用者の割合が増えている状況にある。総務省統計局の「平成 19 年就業構造基礎調査」によると、初職就業時の雇用形態が非正規雇用である人の割合は、1987 年で男性の 7.0%、女性 19.8%から、2007 年には男性 31.0%、女性 54.3%まで増加している〔図表 10-6〕。今やかなりの割合で初職から非正規雇用に就いているという状況である。また、非正規雇用者の中には、単身で自分の所得を世帯の柱とする人の割合も増えていると思われる。非正規雇用者という就労形態では低収入にならざるを得ない状況であり、老後についても低年金で低所得となることが予想される。今後増えていくと思われるこれらの人々に対する老後所得保障がどうあるべきかについては、早急に検討をしていく必要がある。さらに税制面での課題と併せて検討を行う必要もあると考える。

〔図表 10-6〕 雇用者に占める初職非正規雇用者の割合について



出典：総務省統計局「平成 19 年就業構造基本調査」45 頁より、筆者作成

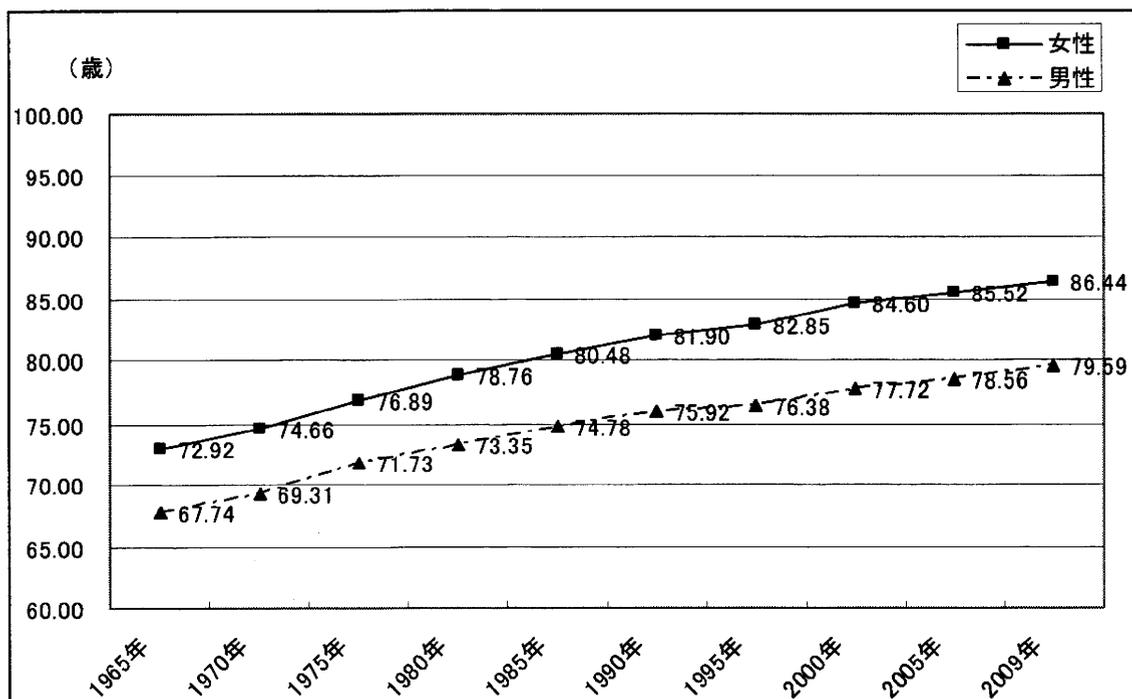
<sup>25</sup> 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」23 頁の表 I-18 より抜粋（<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>,2011.3.23）。

## 6 おわりに

### 6.1 長引く老後生活

世界保健機構(WHO)の発表した、「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」<sup>26</sup>によると、日本の男性の平均寿命は、スウェーデン、イタリア、オーストラリア、カナダ、シンガポール、イスラエルと並んで世界第4位の79歳であり、日本の女性の平均寿命は世界第1位の86歳となっている。厚生労働省の統計資料によると、日本人の平均寿命は1965年に男性で67.74歳、女性で72.92歳であったものが、2009年では男性で79.59歳、女性で86.44歳まで延びている状況である<sup>27</sup> (図表 10-7)。平均寿命が延びて行くなか、終身リスクへの対応をどのような形でとっていくのか、老後所得保障のあり方が問われてこよう。

【図表 10-7】 日本の平均寿命の推移について



出典：厚生労働省「統計資料」より筆者作成

(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2011.3.23)

### 6.2 「理想的な」企業年金制度の充実に向けて

繰り返しになるが、わが国の公的年金制度が、国民の老後生活に大きな役割を果たしている事は言うまでもないが、少子高齢化の進展を背景に公的年金では給付水準適正化や支給開始年齢の段階的引き上げなどが実施され、その補完機能を果たすべき企業年金の重要性は今

<sup>26</sup> 世界保健機構(WHO) (2010)「World Health Statistics 2010 (世界保健統計 2010)」統計 (<http://memorva.jp/ranking/unfpa/>,2011.1.27).

<sup>27</sup> 厚生労働省 統計資料 (2009)「平成 21 年簡易生命表の概況について」 ([www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html),2011.3.23)

後さらに増すこととなるであろう。しかし、一方では、経済環境の悪化、企業業績の悪化、資産運用環境の悪化等による年金積立資産の不足と新会計基準の導入等により、厚生年金基金の代行返上や解散、適格退職年金及び特例適格退職年金の確定給付企業年金や確定拠出年金等への制度移行をしない解約が進み、企業年金の数が減少し、企業年金加入者数は平成13年度の2,013万人から平成21年度には1,668万人へと減少をしている。次頁〔図表10-8〕及び〔図表10-9〕参照。

企業年金を「公的年金との関係を重視し従業員の老後所得保障を強化するための制度」として考えるのであれば、企業年金が減少していく状況の中、「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」企業年金を推進していく必要があり、そのためには何らかの企業年金の推進策が必要となってこよう。その推進策としては新たな税制優遇による推進策が欠かせないと思われる。

企業年金2法の成立と税制適格退職年金の制度廃止による新たな企業年金体系ができあがる平成24年3月末に向けて、今後の企業年金制度のあり方を考えるべき時期に来ている。新しい枠組みとして第1章で提示した「新たな法政策の枠組み」がそのひとつの考えになるのではないだろうか。その税制適格要件として企業年金に求められる考え方についても第1章で提示をしているが、これらの指標軸の設定により、税制優遇されるべき新しい企業年金体系を構築し、老後所得保障に資する「理想的な」企業年金制度の充実を目指していくことが重要であると考えている。

現状の企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金）、や個人型確定拠出年金などを今後さらに推進する観点からも、これらの年金制度における現状の課題を再度洗い出し、検討を行っていく必要もあると考えられる。特に確定拠出年金制度については、導入後10年が経過し、様々な規制緩和の要望が挙げられている。今後、支給要件の緩和、支給開始年齢の見直し、ポータビリティの拡充（加入者となれずに運用指図者となるしかない人への対応）、適用対象者の拡大（第3号被保険者及び公務員等）などを検討していく必要がある。

さらには諸外国の年金制度も参考にしながら、既存の我が国の企業年金の枠組みを変えて行くのか、または、米国のIRA（Individual Retirement Account：個人退職勘定）、イギリスのNEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）<sup>28</sup>、ドイツのリースター年金<sup>29</sup>のような新たな税制優遇による個人貯蓄の枠組みを構築し、個人の自助努力に

---

<sup>28</sup> NEST（National Employment Saving Trust：国家雇用貯蓄信託）とは、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的に、従業員を自動的に（強制的）に加入させる職域年金であり、2012年から導入される。これは非営利の信託機関により運営され、従業員は給与から最低4%を積み立てる。雇用主側の負担は最終的に3%以上となるが、2012年から3年間は1%、その後1年間は2%と段階的に引き上げられる。政府が減税措置の形で1%を拠出することで賄われる。最大1000万人が年間40億～50億ポンドを積み立てることにより、平均所得の15%水準まで支給が確保されると予想されている。独立行政法人 労働政策研究・研修機構（[http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007\\_1/england\\_01.htm](http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2007_1/england_01.htm),2011.3.23）。及び、NNA JAPAN Co Ltd,（[http://news.nna.jp.edgesuite.net/free\\_eu/news/20100112gbp009A.html](http://news.nna.jp.edgesuite.net/free_eu/news/20100112gbp009A.html),2011.3.23）。より抜粋。

<sup>29</sup> リースター年金（Riester Rente）とは、ドイツの2001年年金改革において公的年金の給付水準の引き下げが行われ、公的年金を補完する目的で、2002年1月に任意加入の個人積立勘定（拠出建て）による補足的な老後保障制度として導入されたものである。当時の社会労働大臣であったワルター・リースター氏（W.Riester）の名前に由来する。加入者の掛金に対して政府が補助金支給（基礎助成金及び児童助成金）

よる公的年金の補完を進めて行くのかの検討も必要である。国民の多様な生き方をサポートするためにも、新たな法政策による枠組みの研究が今後も引き続き必要であると考えている。

最後に、本研究の2年間に際し、企業年金アンケートや企業年金ヒアリングなど、多くの方にお世話になった。この場を借りて改めて厚く御礼を申し上げたい。

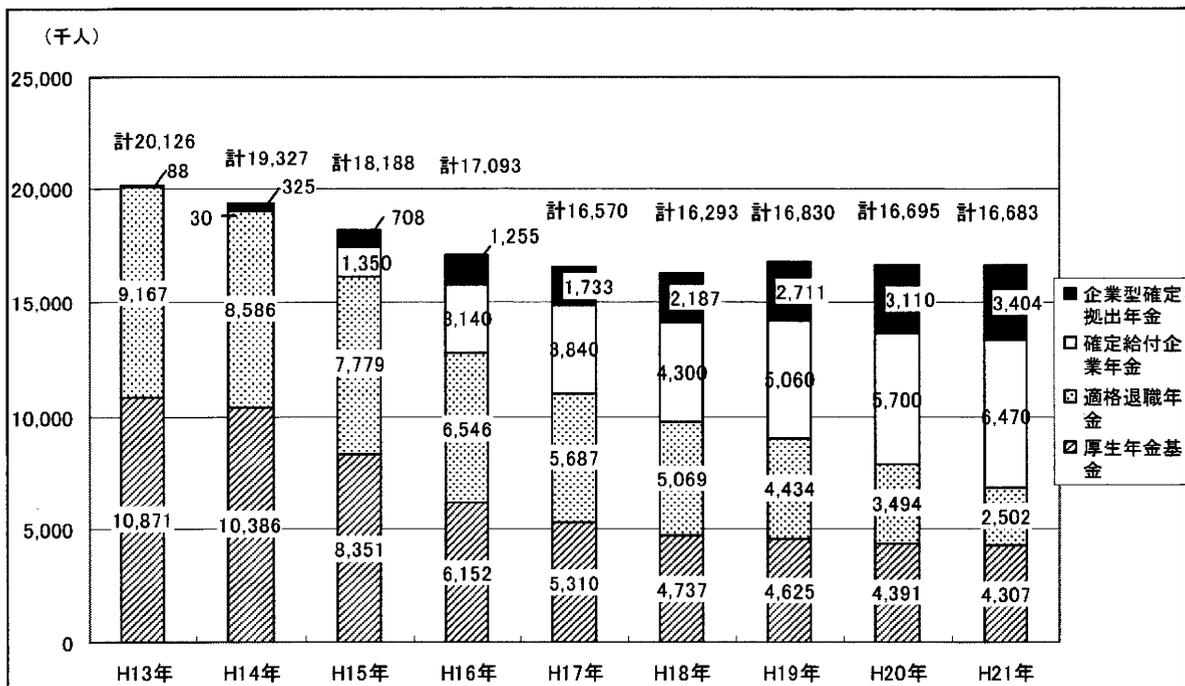
〔図表 10-8〕 企業年金加入者数の推移

加入者数	H13年	H14年	H15年	H16年	H17年	H18年	H19年	H20年	H21年
厚生年金基金	10,871	10,386	8,351	6,152	5,310	4,737	4,625	4,391	4,307
適格退職年金	9,167	8,586	7,779	6,546	5,687	5,069	4,434	3,494	2,502
確定給付企業年金		30	1,350	3,140	3,840	4,300	5,060	5,700	6,470
企業型確定拠出年金	88	325	708	1,255	1,733	2,187	2,711	3,110	3,404
(合計)	20,126	19,327	18,188	17,093	16,570	16,293	16,830	16,695	16,683

出典：厚生年金基金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成 22 年）各制度の概況 69,130,173,196 頁。  
より筆者作成

〔図表 10-9〕 企業年金加入者数の推移

(厚生年金基金、適格退職年金、確定給付企業年金、確定拠出年金の加入者の推移)



出典：厚生年金基金連合会『企業年金に関する基礎資料』（平成 22 年）各制度の概況 69,130,173,196 頁。  
より筆者作成

または所得控除（保険料の所得控除）を行うものである。低所得者ほど、また子供の人数が多いほど政府の補助が手厚くなるものであり、低所得者には補助金支給、高所得者には所得控除が自動的に行われる仕組みである。このリスター年金には拠出上限（2010年までに4%へ段階的に引き上げ）が設定されている。加入対象者は公的年金の強制被保険者であり、任意加入者等は除外となっている（リスター年金加入対象者の配偶者については一定の要件の下で加入が認められる）。小笠原章／中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」ニッセイ基礎研 REPORT 2006.12 より抜粋。

(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>,2011.3.25).

## 参考文献

- 企業年金連合会編（2010）「各制度の概況」『企業年金に関する基礎資料』平成 22 年 12 月発行, 69, 130, 173, 196 頁.
- 格付投資情報センター（2010）『年金情報』2010.10.4, No.543, 2-4, 7-10, 27 頁
- 日本経済新聞社（2011）「早大の勝訴確定」, 2011.3.7（月曜日）夕刊
- 日本経済新聞社（2010）「なるほどタイム」, 2010.11.25（木曜日）夕刊
- 日本経済新聞（2010）「EU 企業年金に最低保障」2010.7.6（火曜日）朝刊
- 朝日新聞（2011）「積立金不足 300 万人規模」2011. 3.6（日曜日）朝刊
- 朝日新聞（2004）「欧州の年金」2004.8.10（月曜日）朝刊
- 総務省統計局（2007）「平成 19 年就業構造基本調査」  
(<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.htm>,2011.3.23)
- 厚生労働省 統計資料（2009）「平成 21 年国民生活基礎調査」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa09/1-2.html>,2011.3.25)
- 厚生労働省 統計資料（2009）「平成 21 年簡易生命表の概況について」  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life09/01.html>,2011.3.23)
- 厚生労働省（2008）「報道発表資料 2008 年 10 月、表 3-3 継続雇用制度の内訳」  
(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/10/h1007-1.html> ,2010.3.1)
- 厚生労働省「高年齢者雇用対策」  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koureisha.html>,2011.3.23)
- 企業年金連合会（2010）「第 3 回 確定拠出年金制度に関する実態調査」（2010 年 12 月）23 頁  
(<http://www.pfa.or.jp/jigyo/tokei/tokei02.html> ,2011.3.23)
- 世界保健機構(WHO)「World Health Statistics 2010（世界保健統計 2010）」統計  
(<http://memorva.jp/ranking/unfpa/>.html,2011.1.27)
- 財団法人生命保険文化センター「豊かな老後生活のための生活費調査」  
(<http://www.jili.or.jp/lifeplan/lifesecurity/oldage/7.html>,2011.3.23)
- 日本証券業協会 証券教育広報センターHP  
([http://www.skkc.jp/qa/trust/qa\\_trust14.html](http://www.skkc.jp/qa/trust/qa_trust14.html),2011.3.15)
- OECD年金ガイドライン（OECD GUIDELINES FOR PENSION FUND GOVERNANCE）  
(<http://www.oecd.org/dataoecd/18/52/34799965.pdf>,2011.3.23)
- 中嶋邦夫（2007）「個人宛通知による年金情報提供の強化」2007.10  
(<http://www.nira.or.jp/pdf/case9.pdf>,2011.3.23)
- 小笠原章・中嶋邦夫「私的年金が強化されるドイツ年金制度」『ニッセイ基礎研 REPORT』2006.12  
(<http://www.nli-research.co.jp/report/report/2006/12/li0612b.pdf>,2011.3.25)

- 青山麻里 (2011) 「英国年金事情」『企業年金』企業年金連合会 2010 年 12 月号, Vol.29, No.12, 34-37 頁
- 佐藤昭夫 (2010) 「早稲田大学企業年金裁判」悠々社, 2010. 12.20 第 1 版発行

老後保障の観点から見た企業年金の評価に関する研究

総括研究報告書【第1部（補論）】

海外の企業年金制度からの示唆

# 目 次

## 【第1部（補論）】

### 補論 海外の企業年金制度からの示唆

#### 補論1 イギリスの企業年金制度

1 イギリスの年金制度概要 .....	1
2 イギリスの年金制度の歴史 .....	1
3 イギリスの社会保障制度 .....	4
4 イギリスの公的年金制度 .....	4
5 イギリスの企業年金・個人年金制度 .....	6
6 現地調査からの示唆 .....	10

#### 補論2 ドイツの企業年金制度

1 ドイツの年金制度の原理及び理念 .....	13
2 ドイツの年金制度の歴史 .....	13
3 ドイツの公的年金制度 .....	14
4 ドイツの企業年金制度 .....	16
5 ドイツの私的年金制度 .....	19
6 ドイツの公的年金と企業年金・私的年金との関係 .....	22
7 現地調査からの示唆 .....	23

#### 補論3 フランスの企業年金制度

1 フランスの年金制度の概要 .....	29
2 フランスの公的年金制度（一般制度と補足制度） .....	30
3 フランスの企業年金制度 .....	34
4 近年の改正と課題 .....	41
5 まとめ .....	43

# 補論 1 イギリスの企業年金制度

## 1 イギリスの年金制度の概要

- ◇ イギリスの公的年金制度は、当初、総合的な保険制度のひとつとして位置付けられ、必要最低限の生活を支えるためという「ナショナル・ミニマム」の確保が原則であったが、経済の発展とともに保険料による所得比例制度へと移行していった。さらに、企業年金、個人年金に加入する被用者を公的年金（付加年金部分）から「適用除外（contract out）」できる制度を設け、公的年金の役割を一部、私的年金（企業年金、個人年金）に委ねることにより、国家の役割の軽減を図った。これにより被用者の約 6 割が適用除外制度を利用し、中所得者以上では私的年金による公的年金（付加年金部分）の代替が進んだ。
- ◇ 一方、「最低所得保証（MIG : Minimum Income Guarantee）」や、「年金クレジット」の導入による、高年齢低所得者に対する税財源による国家の公的扶助も実施。さらに、低所得者については、私的年金の加入が進まないため、貯蓄を強制する「個人口座年金」が 2012 年より導入される予定である。

## 2 イギリスの年金制度の歴史

（1601年）エリザベス救貧法（Poor Law）<sup>1</sup>が制定。これは16世紀につくられていた救貧法令を集大成したものであり、無能力貧民の救済および貧困児童の就労を目的としたものであった。イギリスの社会保障の出発点というべきものであり、現在の公的扶助の原形となっており、社会保障、社会福祉、公的扶助の起源となった。財源は英国協会の教区（行政組織を兼ねたもの）単位で救貧税をもって賄われていた。

（1810年）公務員の年金制度が創設。

（1834年）貧民処遇の全国統一及び救貧行政の中央主権化を図るため「新救貧法」が制定。一方、労働者・農民の自発的相互扶助組織として17世紀から発展していた「友愛組合」が、18世紀後半から自分達の生活保障システムを共済制度として構築し、基金の運用益を原資として高齢者に療養目的の給付を実施。公務員の「恩給法」が成立<sup>2</sup>。

（1889年）C. ブースは、「ロンドン市民の生活と労働」の調査で、ロンドン人口の約30%が貧困状態であり、貧困は特に高齢者に多く、公的高齢年金制度の実施を主張。

<sup>1</sup> 全国の教区ごとに救貧監督官を判事が任命。この救貧監督官に、家族による支援が得られない貧困者を救済する義務を課す一方で、その財源確保のために、資産に対して地方税を課することができる権限を与え、現在の公的扶助の原型となった。背景としては、大航海時代の新大陸発見などにより世界貿易が発展し、商業の一大変革をもたらした。商業革命は毛織物工場を刺激し、イギリスの農業地帯では農地を囲い込み、中の農民を追い出して羊の牧場にしていった（いわゆる「囲い込み運動」）。その結果、追い出された農民たちは都市へ流れ込み、無産者（貧民）が発生したためである。

<sup>2</sup> 1874年に軍人、1890年に警察官、1898年に教員、1922年に地方公務員、1925年に消防士へ順次拡大。

- (1901年) S. ラウントリーは、「貧困—都市生活の研究」の調査で、ヨーク市の住民28%が貧困状態であると確認。これらの社会調査により貧困状況が明らかになり、貧困は個人の失敗ではなく社会的経済的要因であるとされた。
- (1908年) 老齢による貧困を救済する観点から、租税による無拠出制の「老齢年金制度 (Old Age Pension)」が制定された。
- (1911年) 「国民保険法 (健康保険と失業保険)」が制定され、拠出制の失業保険・健康保険制度が国民保険制度として整備された。
- (1925年) 「寡婦・孤児および老齢者拠出制年金法 (Widows' Orphans' and Old Age Contributory Pension Act)」の成立により、老齢給付についても国民保険制度の中に設けられることとなった。
- (1934年) イギリスでも世界大恐慌期において大量の失業者が発生。これに対応するため、失業法が成立した。この法律は、労働所得の中断、喪失者に対して、従来は保険料の拠出を条件として保険給付を行っていたものを、拠出の有無を問わずに一定の生活を保障するもので、社会保険と公的扶助が統合された性格を持っていた。
- (1942年) チャーチル連立内閣は社会保障構想「ベヴァリッジ (Beveridge) 報告」<sup>3</sup>を公表し、これに従い社会保障制度の改革を実施。
- (1945年) 労働党アトリー内閣は社会保障制度改革を進め、福祉国家体制を確立。
- (1946年) 「国民保険法」の成立によりイギリスの国民保険制度が確立された。これはイギリス居住の全ての人を対象とする制度で、老齢、死亡、障害、出産、失業といった所得を喪失減少させる事故を包括する総合的な制度であった。しかし、給付水準については最低生活を保障する基準とされ、ナショナル・ミニマム (国民最低保障) 原則の確立に繋がり、均一額給付均一額拠出原則を確立した。
- (1948年) 「国民保険制度」が発足。
- (1961年) 中小企業労働者向け「等差年金 (GP : Graduated Pension Scheme)」が導入。所得に応じた拠出と給付が導入され、均一給付均一拠出から脱することとなった。
- (1975年) 労働政権下において「社会保障法」が成立。
- (1978年) 「国家基礎年金 (BSP : Basic State Pension)」と「付加年金 (国家所得比例年金 (SERPS : State Earning Related Pension))」が導入され、現在の原型となった。また、公的年金の「付加年金 (SERPS)」部分を積立方式の私的年金 (企業年金) に切り替える「適用除外 (contract out)」制度を導入。
- (1986年) 保守党のサッチャー首相は社会保障制度の大幅な改革を実施し、「付加年金 (SERPS)」の所得代替率を 25%から 20%に引き下げ、満額の拠出期間を 20

<sup>3</sup> イギリスのチャーチル首相の委託により、ベヴァリッジを委員長とする委員会 (「社会保険およびこれに関連する諸施設に関する各省間保官委員会」) が 1942 年に発表した社会保障制度に関する報告書 (「社会保険および関連諸事業」) で、戦後イギリス社会保障体系の基礎となった。「ゆりかごから墓場まで」というスローガンの下で、新しい生活保障の体系を打ち立てようとしたもの。最低生活の保障 (ナショナル・ミニマム保障) が中心テーマとなっており、社会保険制度については、均一拠出と均一給付を採用していた。①基本的なサービスに対する社会保険、②特別な場合における国家扶助、③これらに上乗せする任意保険、という 3 つの方法を組み合わせる社会保障計画を遂行しようとしたものである。

年から49年（男性）に段階的に延長した。また、「付加年金（SERPS）」の「適用除外（contract out）」の対象を確定拠出年金や個人年金にも拡大し、私的年金の推進を図った。この結果、公的年金の財政は安定する見通しとなったものの、公的年金の老後保障の位置付けが大きく後退することとなった。

- (1995年) メジュー保守党政権において、「1995年年金法」が制定され、女性の支給開始年齢を60歳から65歳に段階的に引き上げることとなった。
- (1998年) ブレア労働党政権が、緑書（グリーンペーパー）<sup>4</sup>「福祉に関する新しい契約」を公表し年金改革（低所得者層の給付拡充）を実施。「最低所得保証」「ステークホルダー年金」「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」の導入を提言。
- (1999年) 中所得者層に対して私的年金への加入を奨励し、「最低所得保証制度（MIG：Minimum Income Guarantee）」<sup>5</sup>を導入。高齢者の年金等の所得が最低保証基準に満たない場合は、税を財源とした公的扶助により差額を所得補助として支給。
- (2001年) 「ステークホルダー年金（Stakeholder Pension）」を導入。
- (2002年) 「付加年金（SERPS）」を2001年度末で廃止し、低中所得者に対して給付水準の底上げを図るため、所得再配分機能を強化した「国家第二年金（S2P：State Second Pension）」を導入。12月に雇用年金省はグリーンペーパー「簡素、安全、選択－退職に向けての老翁と貯蓄」を発表、「年金委員会」と「年金保護基金」の設置を提言。
- (2003年) 年金生活者の貧困問題対応のため、60歳以上の低所得者の公的扶助制度として、最低所得保証制度（MIG）に代え「年金クレジット制度（Pension Credit）」<sup>6</sup>を導入。
- (2004年) 「2004年年金法」により、職域年金の安全性と信頼性を高めた。「年金保護基金（PPF：Pension Protect Fund）」が創設。
- (2005年) 加入者保護を目的に「職域年金監督機構」を廃止し、新たに「年金監督庁（Pension Regulator）」を新設。各職域年金の監査実施や必要な措置の行使等の広い権限を有する。また、「年金額見込み計算制度」<sup>7</sup>を導入し、加入者に対して退職時に予想される年金額の情報を提示し、私的な貯蓄の必要性を認識させるようにした。
- (2007年) 「2007年年金法」が制定され、満額の基礎年金を受給するための有資格年数の短縮、支給開始年齢の引き上げなどが行われた。
- (2008年) 強制的に貯蓄を行う「個人口座制度（personal account scheme）」が新設された（2012年施行予定）。

<sup>4</sup> イギリス議会文書「コマンドペーパー」であり、主要な政策提案及び協議文書、条約などの外交文書、特別委員会報告書に対する政府の回答、主要な調査委員会の報告書、特定の省の文書、レビュー及び法案の草稿など多くの種類の文書がある。「ホワイトペーパー」と「グリーンペーパー」があり、正式な定義はないが、一般的に政府の政策提案及び声明を含むものを「ホワイトペーパー」、考察、公衆の討論及び協議に向けた着想及びオプションを提示するものが「グリーンペーパー」と呼ばれている。

<sup>5</sup> この「最低所得保障（Minimum Income Guarantee）」は、高齢者の年金積立や貯蓄の努力が反映されなかったため、2003年10月に「年金クレジット制度」に置き換えられた。

<sup>6</sup> 「年金クレジット」には保有資産の制限なしで所得制限のみで受給できる「保証クレジット（guarantee credit）」と自分で貯蓄すればその分給付が増える「貯蓄クレジット（saving credit）」で構成されている。

<sup>7</sup> イギリス政府はインターネット上での退職計画サービスも立ち上げた（2006年白書）。